

Мітрашевська О.В.,

аспірант кафедри управління персоналом
та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Малихін О.В.,

завідувач лабораторії аналізу виробничого
травматизму та наглядової діяльності
Державної установи Національний
науково-дослідний інститут промислової
безпеки та охорони праці (ДУ «ННДІПБОП»)

Find similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

Mitrashevskaya Oksana

PhD student, Department of Human
Resources and Labor Economics, State University
«Kyiv National Economic University»

Malykhin Oleg

PhD student, Department of Human
Resources and Labor Economics, State University
«Kyiv National Economic University»

THE IMPACT OF A CIVIL CONTRACT ON THE SOCIAL-LABOR RELATIONS

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто ситуацію в сфері соціально-трудових відносин (далі СТВ) і практичне її втілення в Україні. Задачею статті є аналіз впливу дії цивільно-правової угоди (далі ЦПУ) в 2012—2013 роках, тобто договору підряду та висвітлення дискримінації найманого працівника в аспекті не визнання державою подібних відносин трудовими. Проаналізовано місце найманого працівника, як таке, що текстуально відображене в договорах та як воно реалізується практично в Україні. Констатовано, що питання безпеки найманого працівника потребує радикального переосмислення у напрямі його соціальної рівності. Доведено, що існуюча законодавча розмитість таких визначень, як особа — праці та предмет — процес праці в СТВ має своїм наслідком соціальну нерівність в Україні. Рекомендовано для подолання нерівності в СТВ будувати їх на основі, яка тяжіє до морально-етичних засад. Пропонується науковій спільноті, включно, з Академією Наук України відстоювати соціальну рівність для найманого працівника, як рушійної сили праці в найвищих інституціях держави Україна та Парламентській Асамблеї Ради Європи, щоб плідно розбудовувати соціально справедливу державу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: Соціально-трудові відносини, цивільно-правова угода — договір підряду, людина праці, процес праці, не визнання відносин трудовими, морально-етичні засади.

ANNOTATION. The article deals with the situation in the field of sociolabor relations (further SLR) and its practical implementation in Ukraine. The object of the article is to analyze the influence of civil agreement (CA) in 2012—2013, that is contractor's agreement and employee is criminally in terms of not recognizing the state of such labor relations. Analyzed place the employee, as being textually reflected in the contracts and how it is implemented in virtually Ukraine. Established that the security employee has radically rethought in the sector of its social equality. Established the fact that the existing legal vagueness of definitions as person-labor and the subject — the work process in SLR has the effect of social inequality in Ukraine. Recommended for overcoming inequality SLR build them on a basis which tends to moral and ethical principles. Proposed to the scientific community, including, Academy of Sciences of Ukraine to defend social equality for the employee, as the driving force of labor in the highest state institutions of Ukraine and the Parliamentary Assembly of the Council of Europe to successfully develop socially fair state.

KEYWORDS. Social relations, civil agreement.- contractor's agreement, a person-labor, working process, relations unrecognized as a employment relationship, moral ethical ambush.

Вступ. Розвиток цивілізованих соціально-трудових відносин (далі СТВ), має бути орієнтованим не тільки на підвищення продуктивності праці, а, в першу чергу, на гідність та безпеку праці найманого працівника.

Постановка завдання. Важливими факторами у створенні справедливої оплати праці та наданні гідних умов праці для найманого працівника в трудових відносинах є держава та роботодавець. Цивільний кодекс України [1] (далі ЦКУ) ст. 626 п. 2 стверджує про можливість існування договору, який є одностороннім, тобто, якщо одна сторона бере на себе обов'язок перед другою стороною вчинити певні дії або утриматися від них, а друга сторона наділяється лише правом вимоги, без виникнення зустрічного обов'язку щодо першої сторони. Таким чином подібне усуває роботодавця від будь-якої відповідальності перед державними інституціями, більше того, спільно з ними законодавчо дискримінує, бо фактично змушує найманого працівника, ніби добровільно, а, насправді, — примусово (при відсутності можливості утримувати себе та сім'ю) позбавляє його конституційного права свободи вибору на належні, безпечні та здорові умови праці. Роботодавець об'єднавшись з державою в ЦКУ [1] демонструють, що людське життя втрачає свою цінність, що людська особис-

тість не має попереднього значення та може бути принесена в жертву іншим інтересам також і меркантильним. Усе це, на жаль, зустрічає байдужість багатьох.

Однією із форм продукування бідності в Україні, на нашу думку, є цивільно-правова угода (далі ЦПУ), або її ще називають договором підряду. На основі аналізу її змісту спробуємо обґрунтувати неналежну реалізацію конституційних [2] права на працю та права на соціальний захист.

Заглибимось у поняття договору підряду, тобто ЦПУ, який є можливим на ринку праці України та зрозуміти чому найманого працівника використовують, як живий товар — предмет для процесу праці.

Договір підряду (ЦПУ) — договір про роботи. Предметом договору є не просто робота, не процес, не технологія, а самеготовий результат. Якщо результату не буде (хоча може бути, що підрядчик завзято трудився), договір не виконаний. Робота, яка виконується на таких умовах, наближає цей договір до договору куплі-продажу найманого працівника через нівеляцію його статусу.

Роботодавець із байдужості та законодавчого посібництва держави Україна може собі дозволити договір підряду, що є і цивільно-правовим договором, і не передбачає виникнення трудових відносин, тобто, із письмової чи усної згоди найняти на будь-яку роботу працівника та не називати подібні відносини трудовими. Трудові послуги наданні, а трудових відносин не констатує Державна інспекція України з питань праці керуючись ЦКУ [1]. Відносини існують між особами. Коли наданні особою трудові послуги прирівнюються до товару, тоді життя людини втрачає статус особи, — набуває розмитість і стає товаром, самим процесом праці.

Необхідним є узгодити ЦКУ [1] з морально-етичними питаннями. Варто розробити механізм вилучення тих правочинних статей із Закону України, де є дискримінація по-відношенню до найманого працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам безпеки та гідності праці в СТВ на виробництві присвячені роботи багатьох вчених, таких як А. М. Колот [3], М.Є. Дейч [4], О.І. Колядич [5], Г.М. Юрчик [6], І.Ф. Коваленко [7], О.І. Колядич [8], В.В. Компанієць [9] та інші.

У своїх працях учені розглядають різні аспекти соціально-трудових відносин, однак, зважаючи на постійні зміни трудового законодавства, низький рівень оплати праці та високий рівень

травматизму ця сфера досліджень є актуальною і сьогодні. Зокрема потребують додаткових досліджень питання безпечної та гідної праці найманого працівника, визначення його ролі у розвитку України. Незважаючи на численні дослідження вчених у цій царині та не применшуючи внеску кожного, вважаємо за необхідне звернути увагу і на уточнення понятійно-категоріального апарату цієї проблематики.

У Німеччині роботодавець не звільняється від соціального страхування будь-якого найманого працівника, якщо ж подібне стається, тоді роботодавець відповідає перед державою Кримінальним Кодексом — позбавленням волі [11].

Договір підряду, тобто ЦПУ, в Україні є, безперечно, дискримінацією людини в трудовому праві подібного не існує вже не тільки в країнах Західної Європи, а й у наших сусідів пострадянської Росії та Білорусії. У цих країнах указом Президента здійснюється загальнообов'язкове соціальне страхування кожного найманого працівника.

Результати дослідження. Відповідно до Конституції України, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Основоположним правом, безумовно є право на працю, оскільки саме завдяки праці людина може забезпечити собі та своїй сім'ї достатній рівень життя, самореалізуватися та проявити свої найкращі якості. Держава, в свою чергу, гарантує забезпечення кожному права на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [10], а також право на соціальний захист.

У випадку ЦПУ Цивільний кодекс України не дозволяє визнавати трудовими відносини, тоді одна із сторін є такою, яка не представлена особою людини. А, насправді, якщо переглянути типовий зразок договору підряду, тобто ЦПУ [13], Замовник укладаючи ЦПУ із Виконавцем у договорі ЦПУ називає Виконавця — громадянином, фізичною особою. Замовник, який, зазвичай, виступає в особі працедавця, доручає виконати певний вид робіт Виконавцю тільки на його особистий ризик і самостійно організовувати виконання роботи.

Подібний правовий стан Виконавця, тобто, найманого працівника є дискримінаційним, бо позбавляє його права на захист своїх прав, задекларованих у Конституції України та Законах про працю, на отримання соціальних виплат відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціа-

льне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [10].

Договір підряду (ЦПУ) — є договір про роботи. Предметом договору є не просто роботи, не процес, не технологія, а саме готовий результат. Якщо результату не буде (хоча може бути, що підрядчик завзято трудився), договір не виконаний. Робота, яка виконується на таких умовах, наближає договір до договору куплі-продажу найманого працівника.

Так, у 2013 році до Державної установи «Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці» (далі ДУ «ННДІПБОП») всього надійшло 1332 матеріали спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві. Із них 754 — кількість НВ, де є Акт за формою Н-1. Форма Н-1 визначає НВ такими, що пов'язані з виробництвом і за якими відбуваються грошові виплати постраждалим від нещасного випадку із Фонду соціального страхування.

А ті НВ на виробництві, що комісія зі спеціального розслідування нещасного випадку визначила, як такі, що не пов'язані з виробництвом, становлять 571. На такі випадки складається форма НЗВ (непов'язані з виробництвом), тоді потерпілі та їх годувальники не отримують компенсаційних виплат із Фонду соціального страхування.

Із тих, що надійшли у формі НЗВ до ДУ (ННДІПБОП) за договором підряду (цивільно-правова угода), 30 матеріалів. Усього ж по Україні у 2013 році зафіксовано 120 випадків ЦПУ.

Ці показники відображено у табл. 1.

Таблиця 1

**ДИНАМІКА ТА ПИТОМОЇ ВАГА ЦПУПО КІЛЬКОСТІ НЕЩАСНИХ
ВИПАДКІВ, ЩО НАДІЙШЛИ ДОДУ «ННДІПБОП» у 2013 і 2012 рр.**

Роки	2012	2013
НВ, не пов'язані з виробництвом	812	569
ЦПУ	49	30
Питома вага (%)	6,03	5,27

Відповідно до поданих показників будемо діаграму (рис. 1).

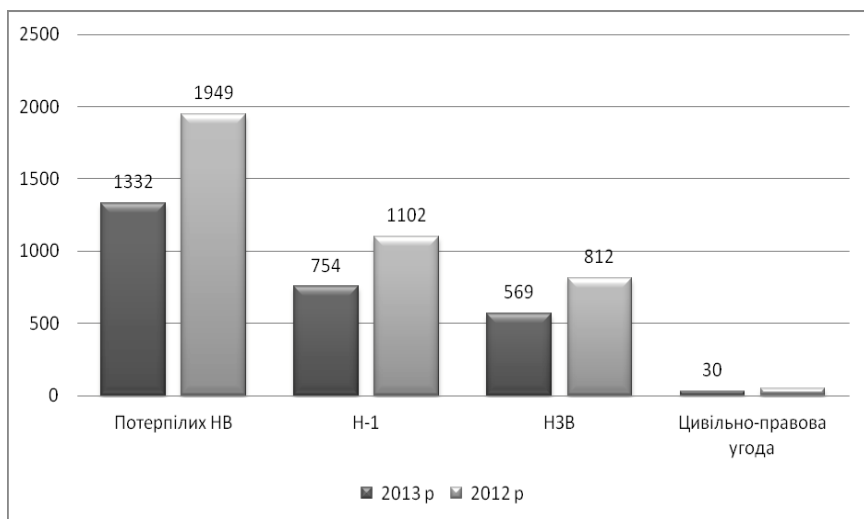


Рис. 1. Діаграма кількості нещасних випадків за матеріалами спеціального розслідування, що надійшли до ДУ «ННДПБОП» в 2013, 2012 рр.

Якщо враховувати те, що стан виробничих і трудових відносин, найчастіше, обумовлений наявністю протиріч між інтересами трьох головних факторів трудових відносин: представників державної влади, роботодавців і

Це завдання — вирішення СТВ — є важким, як істинно важким є завдання відміряти спільні права та обов'язки багатих і бідних, капіталу та праці. Але в країнах, які дотримуються визнання будь-якої людини особою, не дивлячись на її віросповідання, расову чи етнічну приналежність, це можливо [12].

Праця є процес, що невіддільний від людської особи, здатність до якого у земному світі має тільки людська істота, — як продуктивна сила.

Висновки. Отже, проведене дослідження дає змогу стверджувати, що негативний вплив на найманого працівника в СТВ може бути подоланий, коли держава сприятиме наближенню до морально-етичних, духовних засад громадян України. Є можливим, одночасно застосовуючи християнську віру та науку, особливим чином, у площині їх зустрічі, мати реальне визнання гідності особи з боку всіх учасників трудового процесу. Важливим є офіційне, державне визнання обох шляхів дослідження, а саме християнської віри та науки.

Авторами статті доведено дискримінацію найманого працівника через існуючу законодавчу розмитість таких визначень, як особа праці та процес, предмет праці, що має своїм наслідком ганебне явище ЦПТУ.

Література

1. Цивільний кодекс України / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003. — № 40—44. — 356 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
2. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 року. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 1996. — №30. — 141 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу:
3. Колот А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудова відносини на засадах міждисциплінарності. / Колот А. М. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2012. — № 2(4). — С. 41—49. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.
4. Дейч М.Є. Соціально відповідальність бізнесу в системі соціально-трудова відносин / Дейч М.Є. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2012. — № 2(4). — С. 41—49. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.
5. Колядич О.І. До питання формальних і неформальних інституцій сфери соціально-трудова відносин / Колядич О.І., Погорелов С.Б. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2012. — № 2(4). — С. 197—203. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.
6. Юрчик Г.М. Проблеми та напрями удосконалення соціального захисту зайнятих в Україні / Юрчик Г.М. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2012. — № 2(4). — С. 15—19. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.
7. Коваленко І. Ф. Стан та проблеми розвитку соціальної згуртованості в Україні / Коваленко І. Ф., Ільніцький Я.В. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2011. — № 2. — С. 288—296. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.
8. Колядич О. І. Дослідження соціально-трудова взаємодії з позицій системного підходу / Колядич О. І., Погорелов С. Б. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2011. — № 2. — С. 109—111. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.
9. Компаниец В. В. Ценность труда: идеал и реальность, угрозы и перспективы. /Компаниец В. В. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2013. — № 2. — С. 23—29. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.
10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного за-

хворювання, які спричинили втрату працездатності. Із змінами і доповненнями, внесеними Законами України від 21 грудня 2000 року № 2180-III». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>.

11. Германия. О трудовых правах работающих неполный рабочий день. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://news.24ru.com/cncat_ext.php?id=178.

12. Энциклики его святейшества Папы Римского 1891, 1981, 1991 гг. о труде, человеческой жизнедеятельности, нравственности и морали. — К.: Издательство Института праксеологии, 1993. — 210 с.

13. <http://grossbuh.com.ua/wp-content/uploads/2013/11/dogovir-zph.jpg>

Reference

1. Civil Code of Ukraine. / Supreme Council of Ukraine (BD), 2003. — №№ 40—44. — 356 pp. [Electronic resource]. — Access: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

2. The Constitution of Ukraine adopted at the fifth session of the Supreme Council of Ukraine on 28 June 1996. / Supreme Council of Ukraine (BD), 1996. — №30, — 141p. [Electronic resource]. — Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/page4>

3. Kolot A. «The development of science and social-labor relation sbased on in terdisciplinarity». / Kolot A. M. // Social-Labor Relations: The ory and Practice. — 2012. — № 2 (4). — S. 41—49. [electronic resource]. — Access: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.

4. Deitch N.E. «Business Social Respon sibility in the social-labor relations» / Deutsch ME. // Social-Labor Relations: Theory and Practice. — 2012. — № 2 (4). — S. 41—49. [electronic resource]. — Access: http://stvua.com/?wpfb_dl=18

5. Kolyadych AI On the question off ormalandin formal Institutions sphere of in dustrialrelations / Kolyadych AI, Pogorelov SB. // Social-Labor Relations: TheoryandPractice. — 2012. — № 2 (4). — P. 197—203. [Electronic resource]. — Access: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.

6. Yurchyk G.M. Problem sand directions of improvement of social protection of Employe esin Ukraine / Yurchyk H.M. // Social-labor relations: Theory and Practice. — 2012. — № 2 (4). — P. 15—19. [electronic resource]. — Access: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.

7. Kovalenko J.F. «Statu sand problems of social Cohesionin Ukraine» / Kovalenko J.F. Ilnitskyy Y.V. // Social-Labor Relations: Theoryand Practice. — 2011. — № 2. — C. 288—296. [electronic resource]. — Modeaccess: http://stvua.com/?wpfb_dl=18

8. Kolyadych A.I. Research of socialand laborinteraction with thes stemapproach / Kolyadych A.I., Pogorelov S.B. // Social-Labor Relations: Theory and Practice. — 2011. — № 2. — P. 109—111. [electronic resource]. — Access: http://stvua.com/?wpfb_dl=18.

9. *Kompaniets V.V.* The value of labor: the ideal and reality, the aspects and prospects / *Kompaniets B.* // *Social-Labor Relations: Theory and Practice.* — 2013. — № 2. — S. 23—29. [Electronic resource]. — Mode of access: <http://stvua.com/?wp>

10. Law of Ukraine «On compulsory state social insurance against accidents at work and occupational diseases that caused disability. As amended and supplemented by Law of Ukraine on December 21, 2000 N 2180-III». [Electronic resource]. — Access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>

11. Article: Germany: labor rights working part-time. [Electronic resource]. — Access: http://news.24ru.com/cncat_ext.php?id=178

12. Encyclical of His Holiness the Pope in 1891, 1981, 1991 he. Labour, human life, morality and ethics. — K.: Praxeology Institute Publishing, 1993. — 210 p.

13. <http://grossbuh.com.ua/wp-content/uploads/2013/11/dogovir-zph.jpg>

УДК [339.332:656.96]:629.33/36 (043.3)

Савич О.П.

канд. екон. наук,

доцент кафедри маркетингу

Київського національного економічного
університету імені Вадима Гетьмана

ЦІНОУТВОРЕННЯ ВИРОБНИКІВ ЛЕГКОВИХ АВТОМОБІЛІВ

Savych Oleksandr

candidate for economic sciences

docent of Marketing chair of Kiev

National Economic University after Vadim Hetman.

PRICING OF CAR MAKERS

АНОТАЦІЯ. Автомобільний ринок є значною частиною як глобального товарного ринку, так і ринку України. Ринок автомобілів є одним із найконкурентніших ринків, і саме тут впроваджуються всі інновації та технології, як у менеджменті, в маркетингу, так і у виробництві. В статті розглянуто суть ціноутворення, структура ціноутворення, етапи і фактори, які впливають на встановлення цін на глобальному ринку легкових автомобілів. Розраховано формулу роздрібних цін залежно від особливостей ринків, розкрито суть цінової медіани. Важливо правильно встановлювати ціни, так як правильність встановлення ціни веде до отримання високих прибутків компанії.